

企業法務

弁護士調査から

企業法務関係者の間でも注目度が高いトピックスが「同一労働同一賃金」への対応だ。2020年には最高裁判決も相次いだ。企業の間で手当や休暇などの見直しが進む。

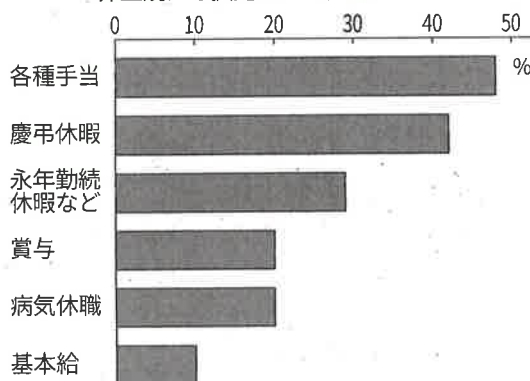
同一労働同一賃金ルールは非正規労働者と正規労働者との間の不合理な待遇差を禁じる。20年4月から大企業への適用が始まり、21年4月からは中小企業にも適用される。

日本経済新聞社が実施した第16回「企業法務・弁護士調査」では企業の法務担当

非正規「手当拡充」4割

同一労働同一賃金

手当を拡充した企業が多い
非正規にも拡充した正社員向け制度



(注) 対応済み・予定の182社が対象

当者にルールへの対応状況について聞いた。回答した213社のうち、既に対応済みと答えたのは74%。現在対応中が11%で、「検討中・未定」は10%だった。上場企業など大企業を調査対象にしているため、対応の割合が高かった。

対応にあたって非正規労働者に対してどこまで待遇を見直すべきか悩む企業も

規・非正規間の格差の合理的な理由がつけにくい。日本郵便の正社員と契約社員との待遇格差が争われた訴訟では、20年10月に最高裁は契約社員に各種手当や休暇を支給しないのは不合理と判断した。法律にはどのような格差が不合理に当たるか明確な基準は示されていないため、自社の制度を構築する上で判決を参考にすることも多い。

「現状では対応できていないと制度を見直す企業も増えている」(労務問題に詳しい弁護士) という、今後ともさらに見直しの動きが増えそうだ。

金額が大きく是正のハードルが高いとされる基本給や賞与に対する格差を是正する企業も出てきている。調査では賞与について37社(20%)が、基本給については18社(10%)が非正規労働者に対し拡充したと回答した。三井住友銀行では20年度からすべての契約社員やパートタイムなど(計

約7000人)に対し賞与を支給している。「法令の趣旨にのっとり対応した」(同行) という。

正社員向けの制度を縮小する形で同一労働同一賃金の実現についても聞いたが、こちらの回答は少なく、各種手当が5社(3%)、病気休暇が2社(1%)だった。労働条件の不利益変更にあたり従業員の同意が必要で、ハードルは高いことが大きい。ただ経営が苦しい中小企業などでは今後増える可能性もある。

企業の対応のポイントについて、大槻健介弁護士は「手当などの趣旨と正社員と非正規社員の役割の違いなどを踏まえて、待遇差について合理的な説明ができるのか再び確認する必要がある」と指摘している。



見据えて新法を制定し、事後規制から事前規制へと切り替えようとする内容だ。米国でも大統領選をめぐる混乱で規制が強化される可能性がある。

背景には巨大ITが消費者に不利益をもたらすだけでなく、民主主義への脅威となるという考えがある。

欧州委が公表したデジタルサービスマーケット法(DSA)とデジタル市場法(DMA)の2法案の狙いは、既存の法律では違法性を追及しきれなかったり、規制目的に収まりきらなかったりする巨大ITの振る舞いを正すことだ。

EU、巨大IT企業に新